

Tarifvertrag über Ausbildungsvergütungen

**für Auszubildende (Lehrlinge)
des Bäckerhandwerks
der Bundesrepublik Deutschland**

Zwischen dem

Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks e.V.,
Neustädtische Kirchstraße 7a, 10117 Berlin

und der

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Hauptverwaltung,
Haubachstraße 76, 22765 Hamburg

wird folgende Vereinbarung über Ausbildungsvergütungen getroffen:

§ 1 Geltungsbereich

- a) räumlich: Für die Bundesrepublik Deutschland
- b) fachlich: Für alle Betriebe des Bäckerhandwerks, in den Bundesländern Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg auch für die Betriebe des Konditorenhandwerks
- c) persönlich: Für alle Auszubildenden (Lehrlinge)¹, die in den unter b) fallenden Betrieben beschäftigt sind

¹ Die in diesem Tarifvertrag verwendeten Sammelbezeichnungen wie etwa Auszubildender, Lehrling, Auszubildende, Geselle, Verkäufer gelten für Frauen, Männer sowie Personen, die weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden, gleichermaßen und sind deshalb als geschlechtsneutral anzusehen.

§ 2 Ausbildungsvergütung

Der Auszubildende (Lehrling), der aufgrund eines Berufsausbildungsvertrages ausgebildet wird, erhält für die Dauer der Ausbildung eine Vergütung. Die Ausbildungsvergütung beträgt monatlich brutto für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland

ab 1. August 2023:

im 1. Ausbildungsjahr	860 Euro,
im 2. Ausbildungsjahr	945 Euro,
im 3. Ausbildungsjahr	1085 Euro,

ab 1. Januar 2025:

im 1. Ausbildungsjahr	930 Euro,
im 2. Ausbildungsjahr	1015 Euro,
im 3. Ausbildungsjahr	1155 Euro.

Sie ist spätestens am letzten Werktag des Monats zu zahlen.

Wird aufgrund einer fachlichen Vorbildung oder einer Anrechnung nach der Anrechnungsverordnung (z.B. Besuch einer Berufsfachschule oder Teilnahme an einem Berufsgrundbildungsjahr) die Ausbildung verkürzt, so gilt in Bezug auf die Vergütung der Zeitraum, um den die Ausbildung gekürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit. Der Auszubildende (Lehrling) hat Anspruch auf die entsprechend höhere Vergütung.

Erfolgt die Kürzung der Ausbildungszeit dagegen wegen eines anderen Tatbestandes (z. B. wegen Mittlerer Reife oder Abitur), so besteht der normale Vergütungsanspruch, also zunächst auf Vergütung für das 1. Ausbildungsjahr.

Wird die regelmäßige Ausbildungszeit aus Gründen, die in der Person des Auszubildenden (Lehrlings) liegen, verlängert, so ist während des Zeitraumes der Verlängerung die Vergütung des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnittes zu zahlen.

Wird aus Gründen, die der Auszubildende in der betrieblichen Ausbildung zu vertreten hat, das Ausbildungsverhältnis verlängert, so ist der Lohn bzw. das Gehalt (Geselle, Verkäufer, Bürokraft) der Eingangsstufe des jeweiligen Tarifvertrages zu zahlen.

§ 3 Inflationsausgleichsprämie

Zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise und der damit zusammenhängenden zusätzlichen Belastungen erhalten Auszubildende zusätzlich zur geschuldeten Ausbildungsvergütung eine steuer- und sozialversicherungsfreie Inflationsausgleichsprämie gemäß § 3 Nr. 11c EStG und § 1 SvEV nach den folgenden Regelungen:

1. Die Inflationsausgleichsprämie erhalten Auszubildende, die zwischen 01.08.2023 und 31.12.2024 an den jeweiligen Auszahlungstagen in einem Ausbildungsverhältnis stehen. Auszubildende, deren Ausbildungsverhältnis zwischen 01.08.2023 und 31.12.2024 beginnt oder endet, erhalten die Prämie in den Monaten, in denen das Ausbildungsverhältnis besteht.
2. Die Auszahlung der Prämie erfolgt monatlich in Höhe von jeweils 50,00 Euro mit der jeweiligen Monatsabrechnung; Auszubildende in Teilzeit erhalten diese Prämie anteilig entsprechend ihrer wöchentlichen Ausbildungszeit.
3. Der Ausbildungsbetrieb macht im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen von einer steuer- und sozialversicherungsfreien Auszahlung Gebrauch.
4. Sollte der Ausbildungsbetrieb bereits auf betrieblicher Ebene oder aufgrund eines anderen Tarifvertrages Leistungen gemäß § 3 Nr. 11c EStG an die Auszubildenden erbracht haben oder erbringen, reduziert sich die nach diesem Tarifvertrag zu leistende Inflationsausgleichsprämie in diesen Fällen insoweit, dass die Gesamtsumme der Leistungen gemäß § 3 Nr. 11c EStG den Betrag von 3.000 Euro pro Auszubildenden nicht übersteigt.

§ 4 Unterkunft und Verpflegung

Erhält der Auszubildende (Lehrling) Unterkunft und Verpflegung im Betrieb, so können diese Sachleistungen in Höhe der nach der jeweils gültigen Sozialversicherungsentgeltverordnung festgesetzten Sachbezugswerte angerechnet werden, jedoch nicht über 75 % der Bruttovergütung hinaus; dem Auszubildenden müssen nach der Anrechnung mindestens noch 25 % der Ausbildungsvergütung ausgezahlt werden.

§ 5 Mobilitätzuschuss

Die Auszubildenden haben ab dem 01.09.2023 zusätzlich zur geschuldeten Ausbildungsvergütung Anspruch auf einen Zuschuss für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr zwischen ihrer Wohnung und der betrieblichen Ausbildungsstätte, der überbetrieblichen Ausbildungsstätte sowie der Berufsschule in Höhe von 29,00 Euro monatlich nach Maßgabe der folgenden Regelungen:

1. Wird vom Verkehrsverbund oder vom Verkehrsbetrieb, in dessen Einzugsgebiet die Ausbildungsstätte liegt, ein 29-Euro-ÖPNV-Ticket angeboten, werden den Auszubildenden ab dem 01.09.2023 die tatsächlich entstandenen monatlichen Kosten des Tickets vom jeweiligen Ausbildungsbetrieb erstattet. Voraussetzung ist die Vorlage eines entsprechenden Nachweises der tatsächlich entstandenen Kosten seitens des Auszubildenden gegenüber dem Ausbildungsbetrieb.
2. Wird vom Verkehrsverbund oder vom Verkehrsbetrieb, in dessen Einzugsgebiet die Ausbildungsstätte liegt, ein 29-Euro-ÖPNV-Ticket nicht angeboten, erhalten die Auszubildenden ab dem 01.09.2023 vom jeweiligen Ausbildungsbetrieb einen Mobilitätzuschuss entweder zu den tatsächlich entstandenen monatlichen Kosten für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln zwischen der Wohnung und der betrieblichen Ausbildungsstätte, der überbetrieblichen Ausbildungsstätte sowie der Berufsschule oder zu den tatsächlich entstandenen Kosten eines Deutschland-Tickets, jeweils maximal bis zu einer Höhe von 29,00 Euro pro Monat. Voraussetzung ist die Vorlage eines entsprechenden Nachweises der tatsächlich entstandenen Kosten seitens des Auszubildenden gegenüber dem Ausbildungsbetrieb.

§ 6 Arbeitszeit

Die Ausbildungszeit der Auszubildenden (Lehrlinge) richtet sich nach der tariflichen Arbeitszeit für Arbeitnehmer auf Landesebene und den gesetzlichen Bestimmungen.

§ 7 Mehrarbeit/Nacharbeit

1. Mehrarbeit ist für jugendliche Auszubildende (Lehrlinge), außer im Falle des § 8 Absatz 2 und in Notfällen gemäß § 21 des Jugendarbeitsschutzgesetzes, verboten. Die in diesen Fällen zulässige Mehrarbeit ist durch Freizeit entsprechend den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes auszugleichen.

2. Mehrarbeit von Auszubildenden (Lehrlinge) nach Vollendung des 18. Lebensjahres ist die über die wöchentliche Arbeitszeit nach § 6 hinausgehende Arbeitszeit. Bis zu 8 Mehrarbeitsstunden innerhalb eines Quartals können zuschlagsfrei in Freizeit ausgeglichen werden. Jeweils zum 31.03., 30.06., 30.09. und 31.12. sind alle bis dahin aufgelaufenen Mehrarbeitsstunden durch Freizeit auszugleichen, wenn das nicht erfolgt, mit folgendem Zuschlag zu bezahlen:

im 1. Ausbildungsjahr	2,00 Euro
im 2. Ausbildungsjahr	2,50 Euro
im 3. Ausbildungsjahr	3,00 Euro

Die Berechnung der Gesamtvergütung für jede Mehrarbeitsstunde, die nicht in Freizeit ausgeglichen wird, erfolgt nach folgender Formel:

$$\frac{\text{monatliche Ausbildungsvergütung nach § 2}}{\text{tarifliche Arbeitszeit nach § 6}} + \text{Mehrarbeitszuschlag nach § 7}$$

3. Für Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist ebenfalls der unter § 7 Absatz 2 festgelegte Zuschlag und beim Zusammentreffen mit Mehrarbeit sind folgende Zuschläge zu bezahlen:

im 1. Ausbildungsjahr	4,00 Euro
im 2. Ausbildungsjahr	5,00 Euro
im 3. Ausbildungsjahr	6,00 Euro

4. Wird ein Auszubildender (Lehrling) nach Vollendung des 18. Lebensjahres im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen vor 4 Uhr beschäftigt, so erhält er für jede Nachtarbeitsstunde neben der Ausbildungsvergütung den unter § 7 Absatz 2 festgelegten Zuschlag. Handelt es sich bei der Nachtarbeit zugleich um Mehrarbeitsstunden und/oder Arbeit an Sonn- oder Feiertagen, so erhält der Auszubildende (Lehrling) den in § 7 Absatz 3 festgelegten Zuschlag für den Fall des Zusammentreffens von Mehrarbeit und Arbeit an Sonn- oder Feiertagen.

§ 8 Ausschlussfrist

Ansprüche auf Zuschläge für Mehrarbeit entsprechend § 7 sind innerhalb einer Frist von 2 Monaten nach Abrechnung der Ausbildungsvergütung schriftlich geltend zu machen, alle übrigen gegenseitigen Ansprüche 3 Monate seit ihrer Entstehung. Nach Ablauf dieser Frist ist die Geltendmachung dieser Ansprüche ausgeschlossen.

Der Ablauf dieser Ausschlussfrist ist bei Arbeitsunfähigkeit und Urlaub des Auszubildenden (Lehrlings) bis zum Tage der Wiederaufnahme der Ausbildung gehemmt.

§ 9 Schlussbestimmungen

1. Im Übrigen gelten für die Auszubildenden (Lehrlinge) die Bestimmungen der jeweiligen Tarifverträge auf Landesebene.
2. Bisher gezahlte oder vereinbarte höhere Ausbildungsvergütungen dürfen nicht gekürzt, sonstige bessere Bedingungen nicht verschlechtert werden.
3. Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom 1. August 2023 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von einem Monat erstmals zum 28. Februar 2025 gekündigt werden. Mit Inkrafttreten dieser Vereinbarung tritt die Vereinbarung über Ausbildungsvergütungen für Auszubildende (Lehrlinge) des Bäckerhandwerks der Bundesrepublik Deutschland vom 22. Dezember 2020 außer Kraft.
4. Die Tarifpartner verpflichten sich, im zweiten Halbjahr 2024 über einen Neuabschluss einer Vereinbarung zum 1. März 2025 zu verhandeln. Bis zum Neuabschluss einer Vereinbarung gilt diese weiter.
5. Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen darüber, dass die Allgemeinverbindlichkeit dieses Tarifvertrages rückwirkend zum 1. August 2023 beantragt wird.

Berlin, den 13. Juli 2023

Zentralverband
des Deutschen Bäckerhandwerks e.V.

gez. Michael Wippler gez. Wolfgang Schäfer gez. Heribert Kamm

Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-Gaststätten

gez. Freddy Adjan gez. Claudia Tiedge gez. Uwe Ledwig

**Protokollnotiz zur Vereinbarung über Ausbildungsvergütungen für
Auszubildende (Lehrlinge) des Bäckerhandwerks der Bundesrepublik
Deutschland vom 13. Juli 2023:**

1. Der Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks und die Gewerkschaft Nahrung–Genuss–Gaststätten weisen alle ausbildenden Betriebe des deutschen Bäckerhandwerks darauf hin, dass die im Jugendarbeitsschutzgesetz, im Berufsbildungsgesetz und in der Handwerksordnung festgelegten Rechte und Pflichten der Auszubildenden (Lehrlinge) einzuhalten sind.

Gute Ausbildungsleistungen der Ausbildungsbetriebe und ein guter, korrekter und wertschätzender Umgang mit Auszubildenden (Lehrlingen) sollten selbstverständlich sein. Sie werden im Zuge des demographischen Wandels und Fachkräftemangels immer wichtiger, um Auszubildende (Lehrlinge) für unser Bäckerhandwerk zu gewinnen und als Personal und Fachkräfte im Bäckerhandwerk zu halten und zu binden.

Insbesondere muss der Ausbildende darauf hinwirken, dass die Berufsschulzeiten strikt eingehalten und die tariflich festgelegten Zuschläge gezahlt werden. Für den Berufsschulunterricht sowie für überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen müssen Auszubildende (Lehrlinge) vom Ausbildungsbetrieb freigestellt werden. Bei der Freistellung findet keine Unterscheidung zwischen jugendlichen und erwachsenen Auszubildenden (Lehrlingen) statt. Beginnt der Berufsschulunterricht vor 9.00 Uhr, ist eine vorherige Beschäftigung im Betrieb nicht gestattet. Das gilt auch für über 18-Jährige.

Einmal in der Woche erfolgt eine Freistellung für einen ganzen Berufsschultag, wenn dieser mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten beinhaltet. An diesem Tag müssen Auszubildende nicht mehr in den Betrieb zurückkehren. Er gilt als kompletter Ausbildungstag, für den die durchschnittliche tägliche Ausbildungszeit angerechnet wird.

Findet ein weiterer Berufsschultag in der gleichen Woche statt, erfolgt eine Freistellung für den Berufsschulunterricht unter Anrechnung der Berufsschulunterrichtszeit auf die Ausbildungszeit im Betrieb. Hier kann eine Rückkehr in den Betrieb erforderlich werden.

Die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit muss im Ausbildungsvertrag ausdrücklich vereinbart werden.

Jugendliche dürfen nicht mehr als 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden; wird die Arbeitszeit an einzelnen Werktagen auf weniger als acht Stunden verkürzt, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche achteinhalb Stunden beschäftigt werden.

Bei Jugendlichen sind Berufsschultage mit mehr als 5 Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten mit jeweils 8 Stunden auf die gesetzliche Höchstarbeitszeit Jugendlicher von 40 Stunden wöchentlich anzurechnen.

Für Minderjährige gelten die Regelungen des JArbSchG.

Die Möglichkeit einer Berufsausbildung in Teilzeit steht grundsätzlich allen Auszubildenden offen. Eine Teilzeitausbildung kann allerdings nur mit der Zustimmung des ausbildenden Betriebs absolviert werden.

Die Möglichkeit einer Berufsausbildung in Teilzeit steht grundsätzlich allen Auszubildenden offen. Eine Teilzeitausbildung kann allerdings nur mit der Zustimmung des ausbildenden Betriebs absolviert werden. Sie kann bei Beginn, aber auch später im Laufe der Ausbildung durch Vertragsänderung vereinbart werden. Bei Teilzeitauszubildenden ist die Kürzung der

täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit im Ausbildungsvertrag zu vereinbaren. Die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit darf dabei um maximal 50 Prozent gekürzt werden. Die Ausbildungsdauer verlängert sich entsprechend - höchstens jedoch bis zum Eineinhalbfachen der in der Ausbildungsordnung für eine Berufsausbildung in Vollzeit festgelegten Ausbildungsdauer. (z.B. max. 4,5 Jahre bei einer dreijährigen Ausbildung).

Bei Teilzeitauszubildenden kann die Ausbildungsvergütung entsprechend der wöchentlichen Ausbildungszeit zeitanteilig gekürzt werden. Dabei darf bei Teilzeitauszubildenden die prozentuale Kürzung der Vergütung nicht höher sein, als die prozentuale Kürzung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit.

Bei der Ermittlung der Höhe der Ausbildungsvergütung Teilzeitauszubildender bleiben zudem Zeiten des Berufsschulunterrichts außer Betracht. Sind Auszubildende von der betrieblichen Ausbildung freigestellt, um ihnen die Teilnahme am Berufsschulunterricht zu ermöglichen, besteht allein ein Anspruch auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung.

Auszubildende müssen während ihrer Ausbildungszeit einen Ausbildungsnachweis führen. Im Ausbildungsvertrag wird festgelegt, ob dies schriftlich oder elektronisch erfolgen soll. Der Ausbildungsnachweis kann klassisch in Heftform, am PC, als Onlineversion oder mit der BDDZ-Azubi-App vom Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks e.V. geführt werden. Da das Führen des Nachweises Bestandteil der Ausbildung ist, darf es am Arbeitsplatz erfolgen.

2. Der Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks und die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten bekennen sich gemeinsam zum Ziel, die Qualität und Attraktivität der Berufsausbildung im Bäckerhandwerk noch weiter zu erhöhen.

Berlin, den 13.Juli 2023

Zentralverband
des Deutschen Bäckerhandwerks e.V.

gez. Michael Wippler

gez. Wolfgang Schäfer

gez. Heribert Kamm

Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-Gaststätten

gez. Freddy Adjan

gez. Claudia Tiedge

gez. Uwe Ledwig